



CITTÀ DI VERBANIA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

sottoscritto in data 06.12.2016

Premesso che:

- a) in data 14.10.2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in oggetto;
- b) in data 19.10.2016 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 26 del 19.10.2016);
- c) in data ~~03.11.2016~~ 03.11.2016 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI (Delibera di Giunta Comunale n. 323...del 03.11.2016);

il giorno 06.12.2016, presso la Sede Municipale, a seguito di specifici incontri, le parti negoziali composte da:

delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott.ssa Agata Papiri – Presidente

Dott.ssa Claudia Maffeo

Dott. Claudio Cristina

.....
.....
..... *Stefano Cristofari*

R.S.U., nelle persone di:

..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*
..... *Roberto Alfano*

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

CGIL FP VCO

CISL FP VCO

UIL FPL VCO

..... *Vittorio D'Amico*
..... *Vittorio D'Amico*
..... *Vittorio D'Amico*

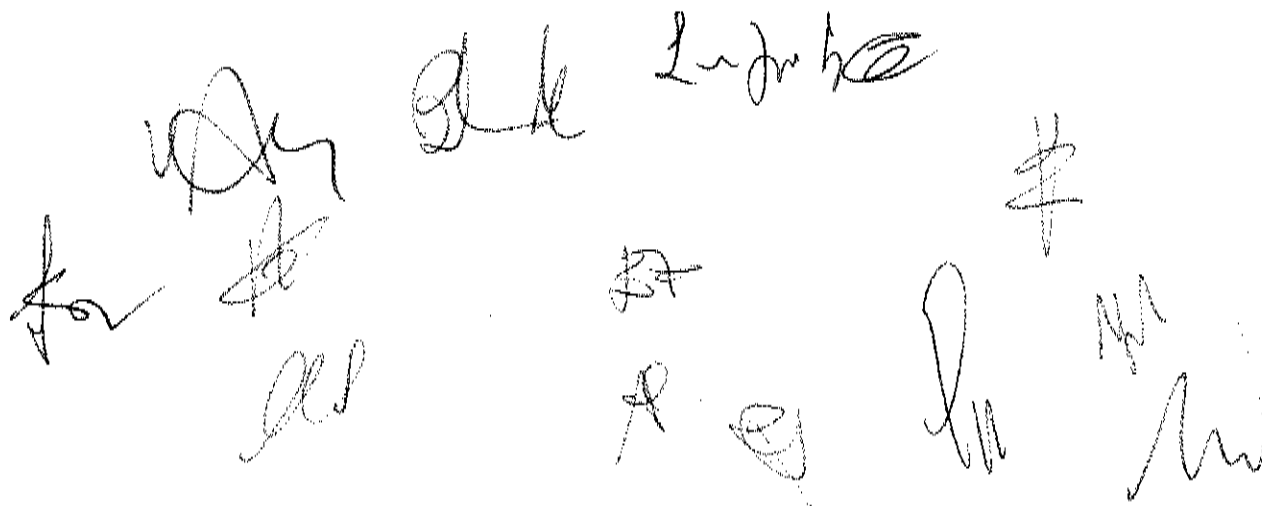
sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Verbania, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compreso il personale posto in posizione di comando, distacco, o utilizzato a tempo parziale.

Esso ha per oggetto i criteri inerenti le seguenti materie:

- trattamento economico accessorio – definizione delle risorse e ripartizione;
- posizioni organizzative e alta professionalità;
- criteri relativi ai sistemi di valutazione del personale;
- produttività (individuale e collettiva);
- indennità personale educativo;
- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- indennità di rischio;
- indennità maneggio valori;
- indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1.4.1999;
- indennità per specifiche responsabilità art. 36, comma 2 lett. i, CCNL 22.1.2004;
- indennità tempo potenziato asili nido;
- compensi progetti Opere Pubbliche;
- incentivi per il recupero ICI;
- maggiorazione oraria lavoro giornata festiva o in orario notturno;
- straordinari;
- progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale;
- indennità vigilanza;
- fondo di previdenza complementare Polizia Municipale;
- buono pasto;
- linee di indirizzo e criteri per lo sviluppo di attività formative e di aggiornamento professionale;
- qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti;
- linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including full names and various abbreviations or initials, likely representing the signatories of the document.

Art. 2 PRINCIPI GENERALI

Il presente contratto decentrato si basa sui seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti e dalla loro periodica attività di formazione e aggiornamento;
- coniugare le esigenze di valorizzazione, formazione e aggiornamento delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi;
- considerare la qualità del lavoro, i buoni rapporti interpersonali tra colleghi e le condizioni del luogo di lavoro (benessere logistico-organizzativo) come elementi necessari per rendere migliore la qualità del servizio erogato ed adottare di conseguenza iniziative che contribuiscano a migliorare tali elementi.

Il contratto collettivo decentrato integrativo non può contenere norme in contrasto con la normativa, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente.

Le clausole in contrasto sono nulle e non possono essere applicate e dovranno quindi essere opportunamente modificate.

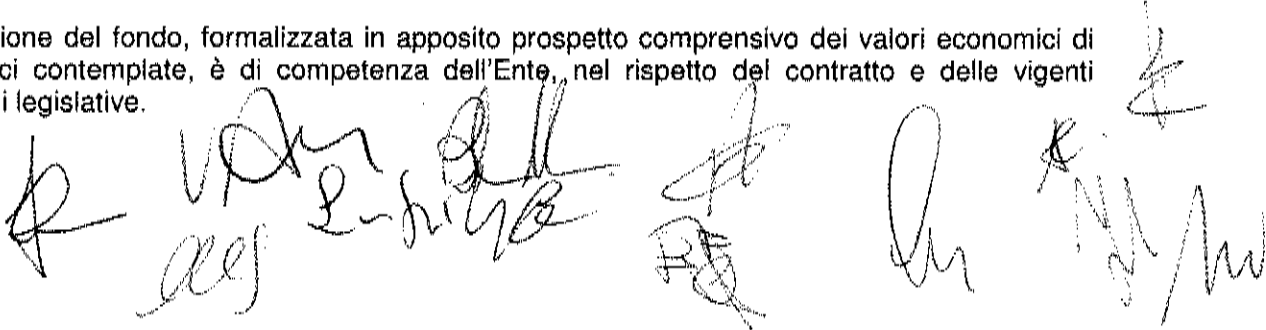
Art. 3 TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO – DEFINIZIONE DELLE RISORSE E RIPARTIZIONE

Le risorse decentrate, determinate secondo la previsione degli articoli 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 e loro successive modifiche ed integrazioni, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, sono costituite annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria, e ripartite in risorse stabili e risorse variabili.

Il Fondo risorse decentrate può essere alimentato anche con risorse costituite da stanziamenti facoltativi dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, derivanti:

- dall'attivazione di nuovi servizi;
- dall'implementazione dei processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un incremento delle prestazioni del personale in servizio;
- dal potenziamento dei servizi previsti da specifiche disposizioni di legge, quali quelli previsti dall'art. 208, comma 5 bis, D.Lgs. 285/1992 – nuovo Codice della strada (potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché ai progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni).

La costituzione del fondo, formalizzata in apposito prospetto comprensivo dei valori economici di tutte le voci contemplate, è di competenza dell'Ente, nel rispetto del contratto e delle vigenti disposizioni legislative.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P', followed by 'V. M.', 'L. M.', 'R. M.', 'M.', and 'M.'. There are also some initials and marks that are less legible, possibly 'R. M.' and 'M.'.

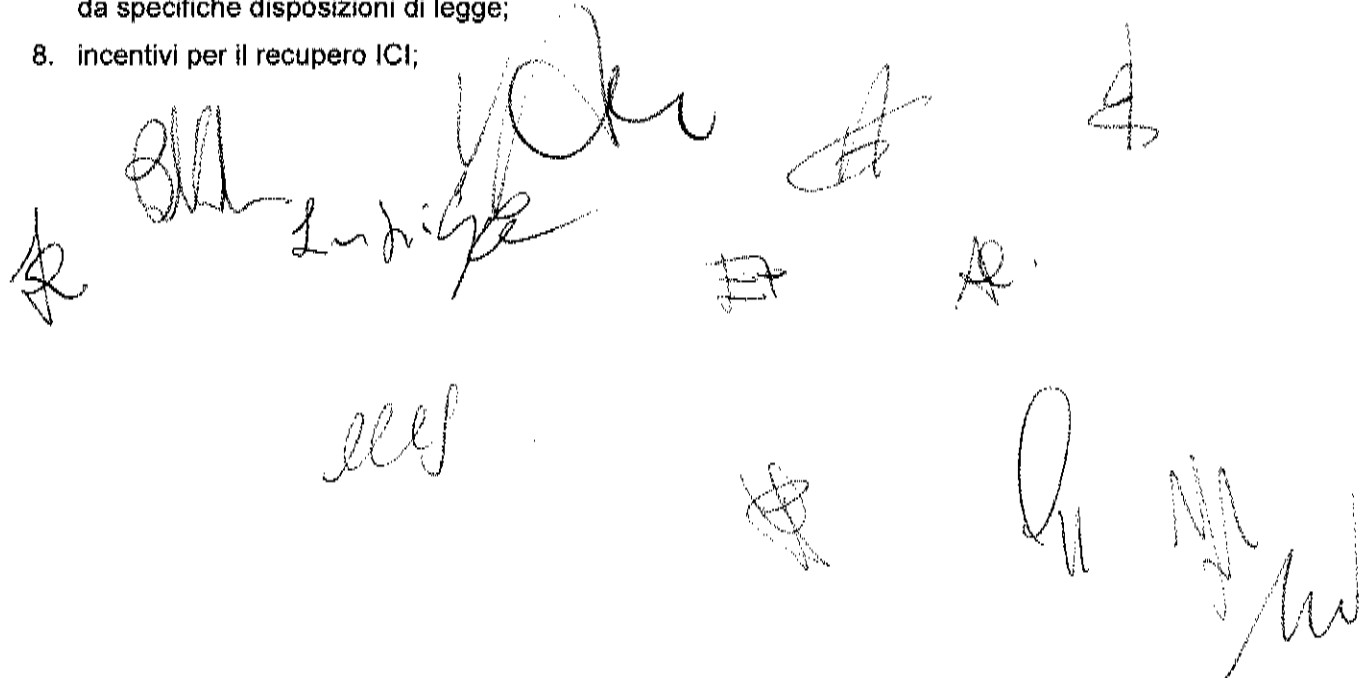
La destinazione delle risorse decentrate è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa con cadenza annuale.

Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.1.2004;
2. indennità professionale personale educativo asili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14.9.2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
3. indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995 per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.1999;
4. incrementi retributivi della progressione economica orizzontale di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999;
5. retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa di cui all'art. 8 e seguenti del CCNL 31.3.1999 o riconosciuto di alta professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22.1.2004;
6. indennità di turno (art. 22, comma 5 del CCNL 14.9.2000);
7. indennità di reperibilità (art. 23 del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001).

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di maneggio valori (art. 36 del CCNL 14.9.2000);
2. indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14.9.2000 come aggiornato dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004);
3. incentivo alla produttività;
4. indennità per specifiche responsabilità previste dal CCNL 1.4.1999 per le categorie B, C e D non incaricate di posizione organizzativa;
5. indennità per specifiche responsabilità per le figure professionali previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004;
6. maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 24 del CCNL 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001);
7. incentivo per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
8. incentivi per il recupero ICI;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. These include a large, stylized signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials and signatures scattered across the bottom right. The handwriting is cursive and appears to be from various individuals.

I trattamenti economici cumulabili e non, si ordinano nel seguente schema:

	posizione organizzativa	ind. personale educativo	ind. turno	ind. reperibilità	ind. rischio	ind. maneggio valori	ind. specifiche responsab. (art.17)	ind. specifiche responsab. (art.36)	produttività	ind. tempo potenziato asili nido	compensi progetti oo.pp.	maggioraz. oraria lavoro giornata festiva o in orario notturno	straordinari	incentivi per il recupero ICI	progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale	indennità vigilanza	fondo previdenza vigili
posizione organizzativa	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI
ind. personale educativo	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
ind. turno	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. reperibilità	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. rischio	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. maneggio valori	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. specifiche responsab. (art.17)	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. specifiche responsab. (art. 36)	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO
produttività	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. tempo potenziato asili nido	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
compensi progetti oo.pp.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
maggioraz. oraria lavoro giornata festiva o in orario notturno	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
straordinari	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI
incentivi per il recupero ICI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO
progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI
indennità vigilanza	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI
fondo previdenza vigili	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO

Le risorse stabili destinate ai compensi sopra indicati, non utilizzate nell'anno di riferimento per il fine previsto, o le eventuali economie che dovessero verificarsi a consuntivo nelle singole destinazioni delle voci sopra riportate, incrementano la quota destinata all'incentivo per la produttività del personale dello stesso anno di riferimento.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 4
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTA PROFESSIONALITA'

L'art. 17, comma 2, lett. c del CCNL 1.4.1999 dispone che "ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso".

Viene quantificato, per l'anno 2016, nell'importo di **€ 160.000,00** il fondo destinato alle Posizioni organizzative e alta professionalità individuate dall'Ente (risorse ad utilizzo stabile) comprensivo dell'indennità di risultato.

Il decreto di conferimento dell'incarico di Posizione organizzativa dovrà essere consegnato dal Dirigente al lavoratore in fase di conferimento di tale incarico, completo delle motivazioni che giustificano e quantificano il compenso spettante quale retribuzione di posizione. La scadenza indipendentemente dalla durata dell'incarico viene fissata al 31/12.

Il compenso spettante per incarichi di Posizione organizzativa è costituito da quota fissa in base al peso del conferimento (retribuzione di posizione) e da quota variabile in base alla valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi (retribuzione di risultato).

Tutto il percorso di valutazione della Posizione Organizzativa da effettuarsi utilizzando la scheda individuale di valutazione (ALLEGATO A) completa delle motivazioni che giustificano e quantificano il compenso spettante quale retribuzione di risultato, è previsto dal successivo art. 5.

Art. 5
CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali nell'anno di riferimento avviene tramite stesura, da parte di ciascun dirigente o suo delegato (incaricato di Posizione Organizzativa), della scheda individuale di valutazione dell'attività svolta, come da modelli allegati al presente contratto decentrato (ALLEGATO A). La responsabilità della valutazione è comunque in capo al Dirigente.

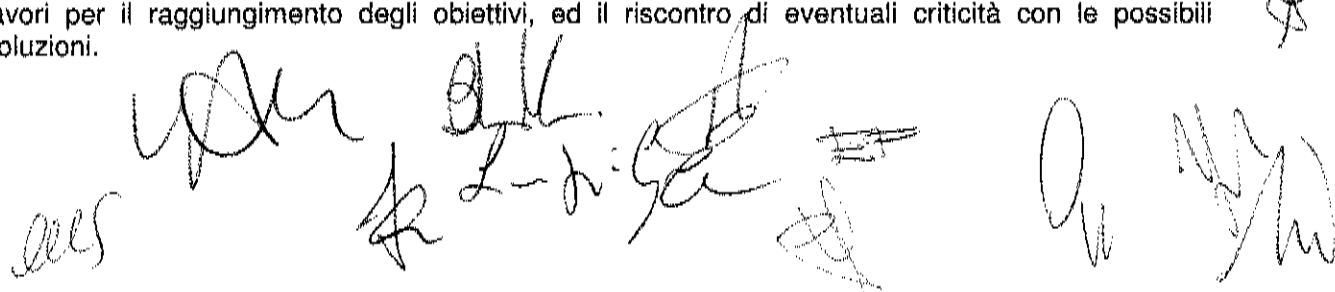
L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avverrà tramite colloquio con il proprio Dirigente, il quale potrà delegare la posizione organizzativa per l'istruttoria della valutazione, con la seguente tempistica:

- entro gennaio verranno assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- gli obiettivi di sviluppo verranno invece assegnati con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo slegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative;

Le giustificate assenze dal servizio ed il part-time non incidono sulla valutazione della prestazione lavorativa individuale del personale.

Possono invece incidere, sulla base delle valutazioni dei singoli dirigenti (in considerazione delle differenti figure professionali), sulla quantificazione economica dell'incentivo per la produttività individuale.

Entro giugno verrà fatto il punto della situazione con il Dirigente sullo stato di avanzamento dei lavori per il raggiungimento degli obiettivi, ed il riscontro di eventuali criticità con le possibili soluzioni.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials 'all' and a signature. In the center, there is a large signature and the text 'L-1: 50'. To the right, there are more signatures, including one that looks like 'A' and another that looks like 'M'.

Entro quindici giorni dalla consegna del referto del controllo di gestione da parte del competente ufficio, relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi nell'anno precedente, dovrà essere consegnata ad ogni lavoratore la scheda individuale di valutazione, compilata in ogni sua parte.

Il dipendente può chiedere la modifica/revisione della valutazione della propria prestazione lavorativa individuale al dirigente interessato, entro 10 giorni dalla sottoscrizione della relativa scheda, in modo formale e motivato.

A fronte di tale richiesta, il dirigente decide, in via definitiva, entro 7 giorni dalla presentazione della stessa.

Entro 10 giorni dalla presa conoscenza della valutazione definitiva da parte del soggetto valutante, il dipendente può presentare ricorso al Nucleo di Valutazione.

Entro 20 giorni dalla presentazione del ricorso al Nucleo di Valutazione, il Dirigente del Personale convoca il Nucleo che, nei successivi 15 giorni, acquisiti gli elementi utili alla valutazione, decide al riguardo convalidando la valutazione o accettando il ricorso e procedendo contestualmente alla nuova valutazione.

Se il dipendente non dovesse ritenere giusta la valutazione del Nucleo di Valutazione, può rivolgersi agli organi di giudizio esterni, non escludendo il Giudice del Lavoro.

Art. 6 PRODUTTIVITA' (INDIVIDUALE E COLLETTIVA)

Per l'anno 2016, viene quantificato nell'importo minimo di **€ 115.000,00** il fondo destinato alla produttività individuale e produttività collettiva del personale. Tale importo potrà essere aumentato da quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 3.

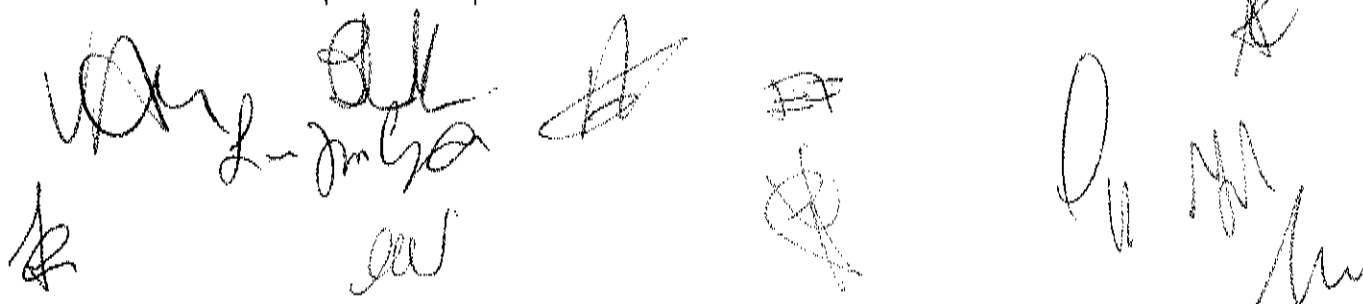
L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) deve essere strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono di norma suddivise in budget, uno per ciascun dirigente, in considerazione del numero di lavoratori (esclusi gli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità) assegnati a ciascuno.

Per l'anno 2016, il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività collettiva.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'L-m-h-a'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'D' and another that is partially obscured by a large 'X' or 'H' mark.

Il calcolo della produttività avverrà secondo tale computo:

Modalità di ripartizione produttività collettiva

$$\frac{\text{Importo produttività collettiva assegnata per settore in base al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente}}{\text{Fondo produttività collettiva}} = \frac{\text{Numero dipendenti aventi diritto}}{\text{Numero dipendenti aventi diritto}}$$

Modalità di ripartizione per dipartimento della produttività individuale

$$\text{Unità di calcolo produttività individuale} = \frac{\text{Fondo produttività individuale}}{\text{Somma punteggi produttività dipendenti}}$$

$$\text{Importo produttività individuale} = \text{Unità di calcolo produttività individuale} \times \text{Punteggio produttività dipendente}$$

L'erogazione dell'incentivo avverrà in un'unica soluzione, all'interno della busta paga di giugno dell'anno successivo a quello di valutazione, sulla base della conclusa valutazione, da parte di ciascun dirigente, della prestazione individuale e collettiva dei rispettivi collaboratori nell'anno precedente.

Si sottolinea il duplice ruolo di questo istituto contrattuale, da intendersi sia come strumento di motivazione, incentivazione e valorizzazione del personale, sia come strumento direttamente connesso al miglioramento del grado di quantità/qualità dei servizi erogati dall'Ente.

I compensi incentivanti la produttività sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 7

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici previsti dal vigente CCNL.

Tale progressione economica all'interno di ciascuna categoria avviene nel limite delle risorse che saranno rese disponibili dal CCNL e dalla contrattazione decentrata, previa selezione stilando una specifica graduatoria nel rispetto dei seguenti criteri:

- 60% Carriera professionale (in rapporto a mesi di lavoro e suddiviso per il numero di progressioni ottenute, prendendo come riferimento iniziale il 01/01/1999).

Viene calcolato il coefficiente di carriera in rapporto ai mesi di lavoro a partire dal 01/01/1999 fino al 31/12/2015 ed al numero di progressioni di carriera ottenute dal 01/01/1999.

$$\text{Coefficiente di carriera} = \frac{\text{Mesi di lavoro dal 01/01/1999 fino al 31/12/2015}}{1 + \text{Numero progressioni di carriera dal 01/01/1999}}$$

Il maggiore tra i coefficienti di carriera corrisponderà a 60 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento

$$\text{Punteggio} = \frac{\text{Coefficiente di carriera}}{\text{Coefficiente di carriera}} \times 60$$

[Handwritten signatures and initials are present below the formula, including "L-m", "B", "A", "F", "Q", and "M"]

Punteggio Carriera
professionale

Massimo tra i Coefficienti di
carriera

- 20% Categoria economica (in rapporto alla categoria economica di appartenenza).
Vengono assegnati 20 punti alle categorie B, 10 punti alle categorie C e 0 punti alle categorie D.

- 20% Merito (in rapporto al punteggio medio della produttività 2013-2015)
Il maggiore tra i punteggi produttività corrisponderà a 20 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento.

Punteggio
Merito

$$= \frac{\text{Punteggio produttività}}{\text{Massimo tra i Punteggi produttività}} \times 20$$

A parità di punteggio in graduatoria avrà precedenza il lavoratore con più anzianità di carriera in base alla data di assunzione.

Per stilare la graduatoria è stato predisposto apposito foglio elettronico per rendere automatico il calcolo dei punteggi una volta inseriti i dati da parte dell'ufficio personale.

I criteri varranno per tutti i dipendenti in servizio presso l'ente compresi i dipendenti provenienti da mobilità da altro ente.

Per garantire pari opportunità a tutto il personale dell'ente, il percorso delle progressioni economiche all'interno della categoria dovrà essere garantito nel periodo massimo di un triennio con prima applicazione dall'anno in corso.

Viene quantificato per l'anno 2016, nell'importo minimo di € 30.000,00 il fondo destinato alle "Progressione economica all'interno della categoria" che avrà decorrenza dal 01/07/2016.

Art. 8

INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO

L'indennità personale educativo, pari a € 805,67 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 "indennità per il personale educativo e docente scolastico".

L'art.31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

Art. 9

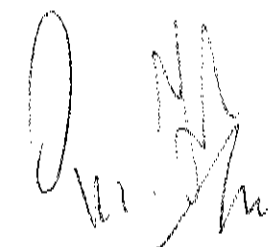
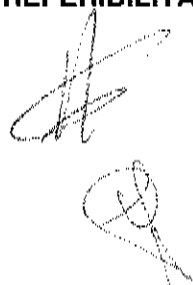
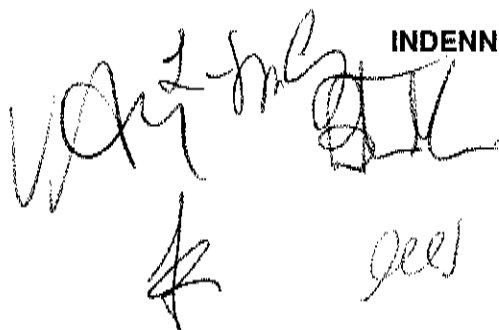
INDENNITA' DI TURNO

Viene confermata l'istituzione della turnazione per il servizio di Polizia Municipale e si riconosce il servizio di turno per la biblioteca comunale.

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000.

Art. 10

INDENNITA' DI REPERIBILITÀ



Viene confermata l'istituzione della reperibilità per il settore Polizia Municipale, il settore Lavori Pubblici ed il settore Servizi Informatici, negli importi e alle condizioni previste dal CCNL.

L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001.

Art. 11 INDENNITA' DI RISCHIO

In applicazione di quanto disposto dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004, l'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro:

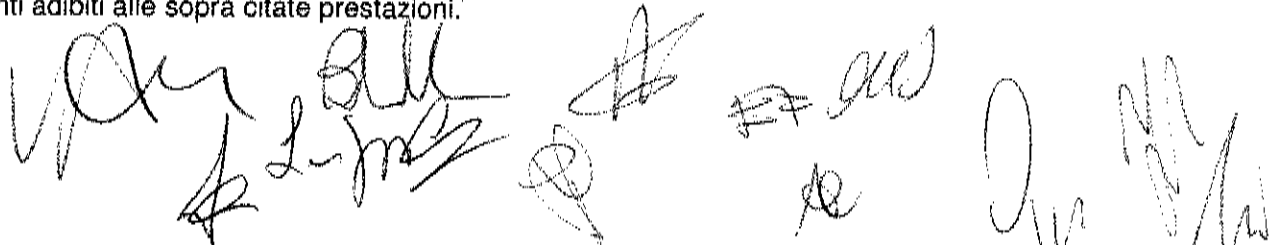
- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme: contingente massimo corrispondente a n. 6 unità lavorative settore Servizi Cimiteriali;
- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da prestazioni svolte su strada con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale: contingente massimo corrispondente a n. 2 unità lavorative settore Segnaletica Stradale;
- prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature di cucina (coltelli, affettatrici, ecc.) che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore: contingente massimo corrispondente a n. 4 cuochi;
- prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla guida di scuola-bus: contingente massimo corrispondente a n. 1 autista scuola-bus;
- prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla continua attività di vigilanza su strada (circolazione e traffico stradale): contingente massimo corrispondente a n. 15 unità lavorative settore Polizia Municipale;
- prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti da prestazioni svolte con continuità su strada con l'utilizzo di macchinari complessi: contingente massimo corrispondente a n. 2 unità lavorative settore Lavori Pubblici.

Tale indennità, quantificata in € 30 mensili, viene corrisposta semestralmente per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo verrà proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Tale indennità non è pertanto erogata nei giorni di assenza dal servizio, ad eccezione dell'assenza per recupero ore (fruizione di periodi di riposo compensativo), a fronte delle maggiori prestazioni rese in un periodo temporale precedente.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del settore che segnala i nominativi del personale che svolge le sopra individuate prestazioni e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Il Dirigente del settore comunica tempestivamente all'ufficio Personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle sopra citate prestazioni.



Art. 12
INDENNITA' MANEGGIO VALORI

In applicazione di quanto disposto dall'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, l'indennità giornaliera di maneggio valori è corrisposta al personale con qualifica di agente contabile addetto in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, per le giornate di effettivo esercizio della funzione.

Tale indennità non è pertanto erogata nei giorni di assenza dal servizio, ad eccezione dell'assenza per recupero ore (fruizione di periodi di riposo compensativo), a fronte delle maggiori prestazioni rese in un periodo temporale precedente.

Si individuano, come numero massimo, le seguenti figure:

- Servizi Demografici: contingente massimo corrispondente a n. 4 addetti allo sportello (per incasso diritti di segreteria e bollo virtuale su rilascio certificati anagrafici e carte di identità).
- Biblioteca: contingente massimo corrispondente a n. 2 addetti all'incasso di contanti a fronte dell'erogazione di servizi all'utenza.
- Contratti: contingente massimo corrispondente a n. 1 addetto all'incasso di contanti e al maneggio valori bollati.
- Farmacia: contingente massimo corrispondente a n. 3 farmacisti per vendita diretta al pubblico.
- Politiche Sociali: contingente massimo corrispondente a n. 1 addetto all'incasso affitti e maneggio valori per prestiti d'onore e noleggio sale.
- Polizia Municipale: contingente massimo corrispondente a n. 3 addetti allo sportello per incasso in contanti delle sanzioni per violazioni regolamenti ed ordinanze.
- Protocollo: contingente massimo corrispondente a n. 1 addetto al pagamento pronta cassa per spedizione posta, telegrammi, pacchi e tassate.
- Servizi Finanziari: contingente massimo corrispondente a n. 2 addetti all'incasso assegni, contanti e valori bollati.
- Dipartimento Servizi Territoriali: contingente massimo corrispondente a n. 1 addetti all'incasso diritti di segreteria per rilascio certificati, e contributi di costruzione quando non direttamente versati presso la Tesoreria.
- Servizio Turismo: contingente massimo corrispondente a n. 2 addetti all'incasso di contanti;
- Servizio Ufficio Relazioni con il Pubblico - URP: contingente massimo corrispondente a n. 2 addetti all'incasso di contanti;
- **Servizio Edilizia residenziale pubblica - ERP: contingente massimo corrispondente a n. 1 addetti all'incasso di contanti.**

L'indennità maneggio valori sarà così quantificata:

- Indennità di € 0,65 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 2.500,00 ad un massimo di € 10.000,00;
- Indennità di € 1,25 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 10.000,01 ad un massimo di € 25.000,00;
- Indennità di € 1,55 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 25.000,01;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Ciascun Dirigente comunica in forma scritta all'ufficio Personale i dipendenti dei propri settori adibiti alle sopra citate prestazioni che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa e l'importo medio annuale dei valori maneggiati.

Comunica inoltre tempestivamente le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti a tali prestazioni, ed annualmente conferma o comunica la variazione dell'importo medio annuale dei valori di cassa maneggiati.

A dicembre l'ufficio Personale effettuerà il conteggio di quanto erogare a titolo di indennità di maneggio valori (gestione di entrate ed uscite di cassa) per l'anno in corso, sulla base delle effettive giornate di presenza in servizio.

Art. 13

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1.4.1999 e art. 7, comma 1 CCNL 9.5.2006

Per l'anno 2016 si prevede lo stanziamento di un fondo, quantificato come tetto massimo in € **18.800,00** per compensare l'esercizio di compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità attribuite dai dirigenti, con atti formali, ai dipendenti di cat. B, C e D non titolari di posizione organizzativa, nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente ed in coerenza con l'inquadramento posseduto, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL 1.4.1999.

Tale importo potrà essere rivisto alle luce di eventuali modifiche della struttura organizzativa dell'Ente.

Tale indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte dei singoli dirigenti tramite la scheda individuale di conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità, sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da P.O.
- Complessità dei procedimenti gestiti o dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni;
- Alto livello di autonomia, anche nelle funzioni di coordinamento (graduazione in base al numero di soggetti da coordinare).

L'importo minimo di tale indennità, riconosciuta da parte dei singoli dirigenti, è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 9.5.2006 è pari ad € 2.500,00.

La scheda di conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità dovrà essere consegnata dal Dirigente al lavoratore in fase di assegnazione di tale incarico, completa delle motivazioni che giustificano e quantificano il compenso spettante.

Art. 14

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

art. 36, comma 2, lett. i CCNL 22.1.2004

Si prevede lo stanziamento di un fondo, quantificato con tetto massimo in € 6.000,00 per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, in applicazione dell'art. 36, comma 2, lett. i, del CCNL 22.1.2004:

- ai dipendenti dei Servizi Demografici, non incaricati di posizione organizzativa, ai quali siano stati affidati con atto formale le funzioni di responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e di anagrafe;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized 'F' or '4', a signature that appears to be 'AB', a signature that looks like 'W. Am...', a signature that is partially legible as 'L. ...', a signature that looks like 'BT', a large 'Q' or 'G' signature, and a final signature on the far right that is partially cut off.

- ai dipendenti dell'ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.) addetti al front-office, non incaricati di posizione organizzativa, qualora agli stessi siano stati affidati, da parte del dirigente, specifici compiti di responsabilità;
- ai dipendenti dei Servizi Informatici addetti alle banche dati ed ai processi formativi, non incaricati di posizione organizzativa, qualora agli stessi siano stati affidati, da parte del dirigente, specifici compiti di responsabilità diretta di gestione delle banche dati (archivista informatico).

Copia dell'atto di attribuzione della specifica responsabilità da parte del dirigente al dipendente, deve essere trasmessa all'Ufficio Personale.

Tale compenso, quantificato in € 300,00 annui lordi, viene erogato nel mese di dicembre, proporzionalmente ai mesi in cui viene esercitata tale funzione di responsabilità, come da dichiarazione del rispettivo dirigente.

Tale indennità è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 15

INDENNITA' TEMPO POTENZIATO ASILI NIDO

Ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 14.9.2000 il calendario scolastico degli asili nido non può superare le 42 settimane. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di Ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività di aggiornamento professionale nell'ambito dei progetti di cui all'art. 17, comma 1, lett. a del CCNL 1.4.1999.

Gli incentivi economici di tali attività (tempo potenziato asili nido, settimana incentivante o centro estivo) sono quantificati in € 130,00 a settimana incentivata per educatrice, da corrispondere al termine dell'anno scolastico.

Art. 16

PROGETTO SICUREZZA URBANA E SICUREZZA STRADALE

Per l'anno 2016 le prestazioni di lavoro effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/92 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada, riguardano uno specifico progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale e non sono conteggiate nelle voci del fondo destinate alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario. Le ore retribuite in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/92, non vengono conteggiate per il raggiungimento del tetto massimo fissato dall'art. 20.

Art. 17

COMPENSI AVVOCATURA, COMPENSI PROGETTAZIONE OO.PP. E COMPENSI ISTAT

Ai sensi della normativa vigente e del regolamento comunale, è confermata l'erogazione delle risorse destinate alla progettazione di opere pubbliche, all'avvocatura interna per liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, ed alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'V. M.', followed by a signature that looks like 'L. M.', and then several other smaller, less legible signatures and initials, including one that might be 'P. F.' and another that looks like 'R.'.

Art. 18
INCENTIVI RECUPERO ICI

E' riconosciuto l'incentivo per le attività di accertamento ICI relative ad annualità pregresse (incentivo recupero ICI).

Le modalità attuative di detta forma di incentivazione sono disciplinate con apposito regolamento, sino, in ogni caso, ad un importo massimo complessivo annuo di € 10.000,00.

Art. 19
MAGGIORAZIONE ORARIA LAVORO GIORNATA FESTIVA O IN ORARIO NOTTURNO

La maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 24 del CCNL 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.

Art. 20
STRAORDINARI

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Per il benessere del personale, si fissa in un massimo di 70 ore annue individuali le ore di lavoro straordinario autorizzabili dal dirigente.

A fronte di specifiche esigenze, motivate dal singolo dirigente con specifica nota indirizzata all'ufficio Personale, alle OO.SS. e all'R.S.U., tale tetto massimo individuale può essere incrementato sino ad un massimo di **85 ore**.

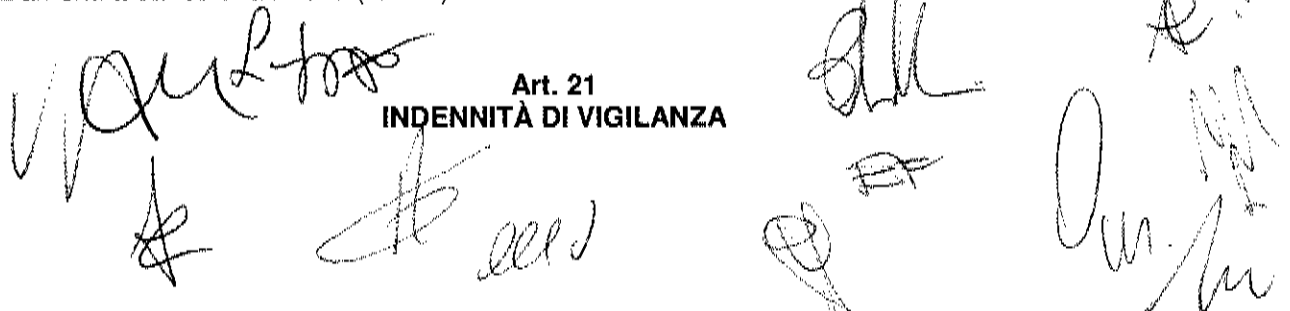
Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010) ad incremento dell'incentivo per la produttività del personale.

A tal fine i dirigenti interessati adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

L'amministrazione fornirà mensilmente alle OO.SS. e all'R.S.U. i dati relativi all'andamento degli straordinari suddivisi per ufficio. Le parti si incontrano su richiesta della R.S.U. per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi, nonché per valutare singole e motivate eccezioni.

Nel fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali (per le quali è previsto dalla legge uno specifico finanziamento dal governo), nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

Art. 21
INDENNITÀ DI VIGILANZA

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more legible signatures. On the right, there are more initials and a signature, some of which are partially cut off by the edge of the page.

L'indennità di vigilanza viene corrisposta nella misure e con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 22.1.2004.

L'importo annuo di tale indennità è pari a:

- € 1.110,84 per il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;
- € 780,30 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della sopra citata legge n. 65/1986.

Art. 22

FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA MUNICIPALE

L'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada, per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito un Fondo di previdenza complementare a favore del personale del Corpo di Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova.

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004, le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 4, D.Lgs. 285/1992 e s.m.i., sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Le modalità attuative di detta forma di previdenza complementare verranno disciplinate con apposito regolamento.

Il Comune di Verbania determina annualmente, con delibera di Giunta Comunale, la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie da violazione del codice della strada da destinare alla previdenza integrativa del personale del Corpo di Polizia Municipale.

Il Comando di Polizia Municipale provvederà ad impegnare e liquidare tali risorse in favore dell'Istituto Assicurativo o Bancario selezionato (indicando il riparto di tali risorse nelle distinte quote individuali), a tutti i conseguenti adempimenti a carico dell'Ente, e provvederà a curare la gestione delle relative convenzioni.

Le disposizioni contenute nel presente articolo si intendono disapplicate al sopraggiungere di norme sovraordinate incompatibili.

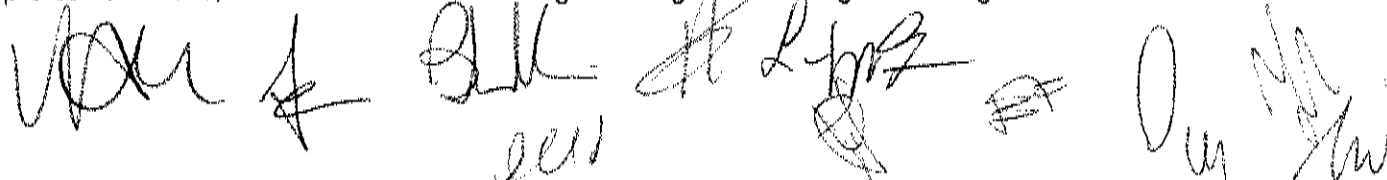
Art. 23

BUONO PASTO, PAUSA PRANZO

Il Comune di Verbania, in relazione al proprio assetto organizzativo, ha istituito il servizio di mensa mediante attribuzione di buono pasto sostitutivo.

Per quanto attiene alle norme attuative ci si riferisce all' art. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000.

In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, si individuano quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell' esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività



e la continuità dell'erogazione dei servizi, con specifico riferimento a quelli connessi nell'area di protezione civile, all'area di vigilanza, **all'area strade e segnaletica stradale**, all'area scolastica ed educativa ed alle attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio od alla fine del turno di lavoro.

I dirigenti individuano le sopra citate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, fruiscono della pausa pranzo (della durata di minimo 30 minuti e massimo di 2 ore per la consumazione dei pasti all'inizio od alla fine del turno di lavoro).

Art. 24 FERIE, RIPOSO COMPENSATIVO

L'art. 18 del CCNL 6.7.1995 e la circolare n. 7 del 2011 evidenziano l'obbligo di usufruire dei giorni di ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione, o, per giustificati motivi, entro il mese di giugno.

Per i dipendenti che per loro attività lavorativa devono rispettare il calendario scolastico (Asili Nido e Pubblica Istruzione) le ferie dell'anno precedente vanno sempre smaltite entro luglio dell'anno corrente.

Per quanto riguarda le ferie pregresse maturate fino all'anno 2015, il lavoratore dovrà concordare con il proprio dirigente un piano di smaltimento per esaurire tali ferie pregresse entro il 30/06/2016. Nel mese di novembre 2016 verrà verificata l'effettiva percentuale di smaltimento di tali ferie pregresse.

Nel conteggio delle ore di straordinario di ogni singolo dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal Dirigente.

Le ore accantonate, possono essere richieste da ciascun lavoratore sia come recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio, sia sotto forma di retribuzione su autorizzazione del Dirigente.

In quest'ultimo caso, la richiesta di pagamento delle ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzata dal dirigente, deve pervenire all'Ufficio Personale entro il giorno 10 del mese successivo a quello della prestazione straordinaria.

Qualora la richiesta di pagamento non pervenga all'Ufficio Personale entro tale termine, le relative ore di lavoro straordinario potranno essere unicamente recuperate.

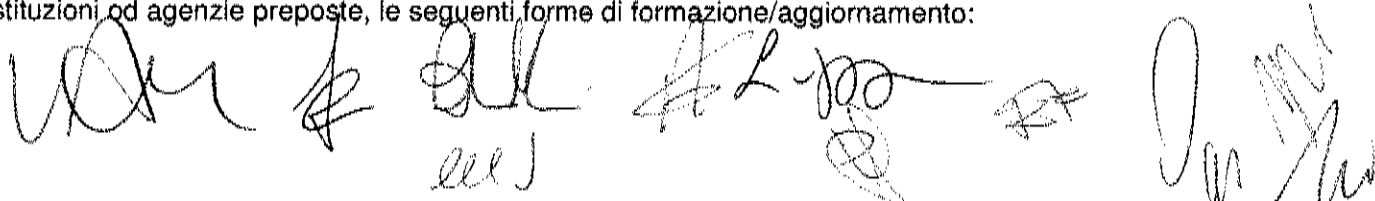
I Dirigenti saranno responsabili della fase attuativa del presente articolo.

Art. 25 LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LO SVILUPPO DI ATTIVITA' FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

A tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

L'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:



- formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
- aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale finalizzati ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e, dall'altro, a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Per gli operatori degli asili nido ad inizio anno scolastico dovranno essere programmate almeno 4 giornate di aggiornamento professionale.

La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Il dipendente, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 26

QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad importanti innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, come previsto dal vigente CCNL.

Art. 27

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione delle idonee iniziative volte ad assicurare la costante applicazione delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro, garantendo in particolare:

- ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

L'Ente assume ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività dei dipendenti disabili.

L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa inerente al lavoro agile ed al tele-lavoro.

E' stato inoltre costituito, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 28

DISPOSIZIONI FINALI

Le parti prendono reciprocamente atto che la definizione e l'utilizzo delle risorse variabili come sopra programmato è sottoposta a condizione risolutiva e quindi non avrà efficacia in caso di superamento dei vincoli di spesa imposti dalle leggi di finanza pubblica.

Le parti si impegnano a monitorare l'applicazione dei singoli istituti con incontri periodici.

Art. 29

DECORRENZA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha validità per l'anno 2016, fatto salvo il rinnovo del C.C.N.L. o modifiche del quadro normativo, e sostituisce i precedenti contratti collettivi decentrati integrativi.



Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta - dipendenti categoria "B"

Anno di valutazione

Nominativo del valutato

Settore

Posizione ricoperta

Posizione economica orizzontale

Nominativo del valutatore

Posizione ricoperta

Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)

1 = Ampiamente migliorabile / Non ancora sufficiente

2 = Soddisfacente / Appena sufficiente

3 = Più che soddisfacente / Più che sufficiente

4 = Buono / In linea con le attese

5 = Ottimo / Oltre le attese

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione (A)	Opzione (B)	Totale (A x B)	Note
Risultati	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati.	10		0	
	La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti				
	Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati.	10		0	
	Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro; attenzione alla razionalizzazione delle procedure; introduzione/uso delle tecnologie				
Impegno	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5		0	
	Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite				
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale.	10		0	
	Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile; distrazioni/pause				
Iniziativa	Atteggiamento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale. Capacità di analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative	10		0	

[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right area of the page, including a large signature and several smaller ones.]

Programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo.	5	0
	Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate		
	Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente.	5	0
	Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche		
Relazioni e Collaborazione	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo.	15	0
	Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni		
	Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori.	15	0
	Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); precisione/complettezza/esautività nelle risposte		
Responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0
Punteggio finale per calcolo produttività			
		0	

Osservazioni da parte del valutatore

Osservazioni da parte del valutato

firma del valutatore

firma del valutato

data

Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta - dipendenti categoria "C"

Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)
 1 = Ampiamente migliorabile / Non ancora sufficiente
 2 = Soddisfacente / Appena sufficiente
 3 = Più che soddisfacente / Più che sufficiente
 4 = Buono / In linea con le attese
 5 = Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione _____
 Nominativo del valutato _____
 Settore _____
 Posizione ricoperta _____
 Posizione economica orizzontale _____
 Nominativo del valutatore _____
 Posizione ricoperta _____

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione (A)	Opzione (B)	Totale (A x B)	Note
Risultati	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati.	10	0	0	
	La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti				
	Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati.	15	0	0	
	Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro; attenzione alla razionalizzazione delle procedure; introduzione/uso delle tecnologie				
Impegno	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5	0	0	
	Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite				
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale.	10	0	0	
	Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile; distrazioni/pause				
Iniziativa	Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale.	10	0	0	
	Capacità di analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative				

[Handwritten signatures and initials in the right margin]

Programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	10	0
Relazioni e Collaborazione	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); precisione/complettezza/esautività nelle risposte	10	0
Responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0
Punteggio finale per calcolo produttività			0

Osservazioni da parte del valutatore

Osservazioni da parte del valutato

firma del valutatore

firma del valutato

data

Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta - dipendenti categoria "D"

Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)
 1 = Ampliamente migliorabile / Non ancora sufficiente
 2 = Soddisfacente / Appena sufficiente
 3 = Più che soddisfacente / Più che sufficiente
 4 = Buono / In linea con le attese
 5 = Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione _____
 Nominativo del valutato _____
 Settore _____
 Posizione ricoperta _____
 Posizione economica orizzontale _____
 Nominativo del valutatore _____
 Posizione ricoperta _____

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione (A)	Opzione (B)	Totale (A x B)	Note
Risultati	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati.	10	0	0	
	La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti				
	Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati.	20	0	0	
	Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro; attenzione alla razionalizzazione delle procedure; introduzione/uso delle tecnologie				
Impegno	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5	0	0	
	Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite				
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale.	5	0	0	
	Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile; distrazioni/pause				
Iniziativa	Atteggiamento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo professionale.	15	0	0	
	Capacità di analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative				

[Area for signatures and stamps]

[Handwritten signatures and stamps are present in this area, including a large signature at the top right and several smaller ones below.]

Programmazione e autonomia	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	5	0
Relazioni e Collaborazione	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); precisione/completezza/esaustività nelle risposte	10	0
Responsabilità del ruolo	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0

Punteggio finale per calcolo produttività **0**

Osservazioni da parte del valutatore

Osservazioni da parte del valutato

firma del valutatore

firma del valutato

data

PARITETICA DEL 3 08.2016

E' stato valutato positivamente
l'accordo di contratto decentrato 2016.

Visite la DG N. 204 del 22.07.2016

Visite le osservazioni delle CGS in merito
agli indirizzi della G.C. con particolare
riferimento alla P.O. Fondo.

La presidente della Delegazione Trattative
relazionerà alla Giunta al fine di
esprimere ad un temperamento
dell'indirizzo che consenta di legare
la determinazione del fondo PO del 2017
alle fluttuazioni della costituzione
dell'intero fondo conseguenti ai
mutamenti del quadro normativo,
contrattuale ed organizzativa.

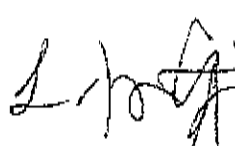
Le variazioni potrebbero essere sia in
eccesso che in difetto.

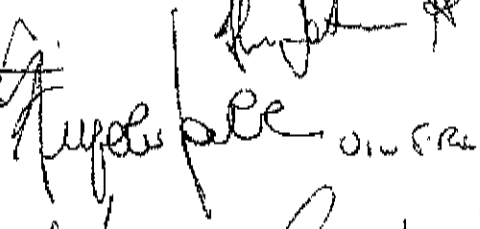
Con riferimento al tetto massimo degli
straordinari Tot+15% si conferma il tetto
definito nel contratto decentrato 2016.

Verbania, 3.08.16

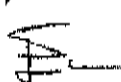




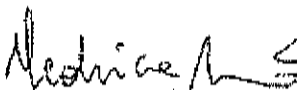


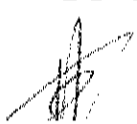


 CGS FP VLO

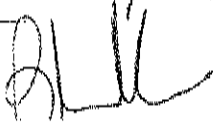
 E. Tassi

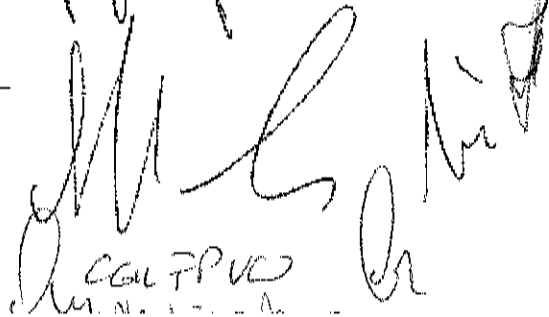
 CGS FP VLO

 Federico



02/1




CGS FP VLO
M. N. 1-1-1-1

Anna Maria

DICHIARAZIONE AGGIUNTIVA UNITARIA DEL ~~CONFEDERATI~~ CATEGORIE F C.G.I.L.- C.I.S.L.- U.I.L E DELLA R.S.U. RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2016 DEL COMUNE DI VERBANIA.

Nella paritetica odierna, il Sindacato Unitariamente, prende atto della pre-intesa (già siglata il 3 agosto u.s.) del contratto integrativo anno 2016 "parte normativa" e la considera nella sua interezza senza alcuna variazione quale contratto integrativo del 2016, con la sola aggiunta della parte economica, poiché soltanto oggi si dispone degli importi previsti dalla costituzione del fondo avvenuta il 27.09.2016.

In particolare si concorda che all'art. 6 l'importo minimo destinato alla produttività è pari a euro 115.000 (centoquindicimila) già detratti i 5 mila euro dell'incentivo recupero ICI e già detratti i 30.000 (trentamila) euro delle progressioni orizzontali dell'anno in corso.

Inoltre, gli 11.418,89 euro dei risparmi ("somme non utilizzate del fondo 2015") sono considerate quale importo già dovuto, come da art. 3 del nuovo e del vecchio decentrato, e quindi aggiuntivi ai 115.000 previsti per la produttività, ma, riconosciuti ed esigibili nel 2017 quale base di partenza per la contrattazione del decentrato dell'anno 2017.

Verbania li 14.10.2016.

firmato

- C.G.I.L.

- C.I.S.L.

- U. I. L

- R. S. U.

[Handwritten signatures for C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., and R.S.U.]

Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo1:

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (CCNL 22.1.2004 art. 31, c. 2) € 438.767,42

INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL

Art. 32, comma 1, CCNL 22.1.2004

Importo pari allo 0,62% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza (al netto degli oneri previdenziali) € 30.576,58

Art. 32, comma 2, CCNL 22.1.2004

Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza (al netto degli oneri previdenziali) a condizione che la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti € 24.658,53

Art. 32, comma 7, CCNL 22.1.2004

Importo pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza (al netto degli oneri previdenziali) a condizione che la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti. Somma espressamente destinata al finanziamento delle alte professionalità € 9.863,42

Art. 4, comma 1, CCNL 9.5.2006

Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza (al netto degli oneri previdenziali) a condizione che la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti, con riferimento ai dati del bilancio consuntivo anno 2006 € 24.601,02

CCNL 11.4.2008 art. 8

Importo pari allo 0,8% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza (al netto degli oneri previdenziali) a condizione che il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, con riferimento ai dati del bilancio consuntivo anno 2007 € 31.709,04

TOTALE INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL € 121.408,59

ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Art. 4, comma 2, CCNL 6.10.2001

Recupero Retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam (importo annuo) dei dipendenti cessati dal servizio a far data dall'1.1.2003 101.475,53

Dich. cong. 14 CCNL 22.1.2004 e 1 CCNL 31.7.2009

Rideterminazione Fondo per progressioni storiche

TOTALE ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' € 101.475,53

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' € 658.651,54

Sezione II - RISORSE VARIABILI (CCNL 22.1.2004 art. 31, c. 3)	
Art. 43 L. 449/97 Somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali.	€ 0
Art. 43 L. 449/97 Risparmi di gestione	€ 0
Art. 92 cc. 5-8 D.Lgs. 163/06 Quote per la progettazione	
Art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1.4.1999 (come da art. 4, comma 3, CCNL 5.10.2001) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.	€ 10.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m, CCNL 1.4.1999 Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14, comma 4	€ 90.488,03
Art. 27 CCNL 14.9.2000 Liquid. Sentenze favorevoli all'Ente	
Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampiammento dei servizi e dalle nuove attività Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio a cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili e non correlati ad aumenti di dotazione organica.	€ 55.990,00
Art. 15, comma 2 e comma 4, CCNL 1.4.1999 In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (al netto degli oneri previdenziali).	€ 0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 Quota parte del rimborso spese per ogni notificatore di atti della Amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori.	€ 0
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	€ 11.418,89
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 167.896,92

Sezione III - (eventuali) DECURTAZIONI DEL FONDO EFFETTUATE IN OTTEMPERANZA A SPECIFICI DISPOSTI CHE NE LIMITANO LA DIMENSIONE	
Decurtazione parte fissa consolidata	€ 16.273,67
Decurtazione parte variabile consolidata	€ 5.339,31
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO CONSOLIDATE	€ 21.612,98
Decurtazione art. 1 c. 236 della L. n. 208/2016	€ 30.801,03
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 C. 236 L. 208/2016	€ 30.801,03

Sezione IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**A) Fondo tendenziale**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 658.651,54	
Risorse variabili	€ 167.896,92	
Totale Fondo tendenziale		€ 826.548,46

B) decurtazione del Fondo tendenziale

Decurtazione parte fissa consolidata	€ 18.273,87	
Decurtazione parte variabile consolidata	€ 5.339,31	
Totale decurtazioni permanenti del Fondo		€ 21.612,98
Decurtazione art. 1 c. 236 della L. n. 2018/2015	€ 30.801,03	
Totale decurtazioni di cui all'art. 1 c. 236 L. n. 208/2015		€ 30.801,03

C) Fondo sottoposto a certificazione

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 611.576,84	
Risorse variabili	€ 162.557,61	

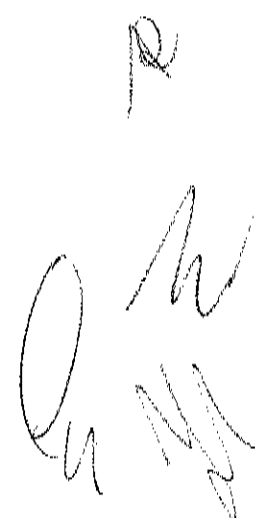
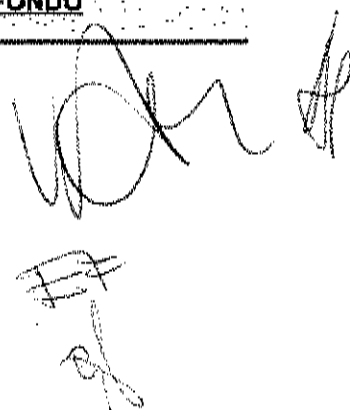
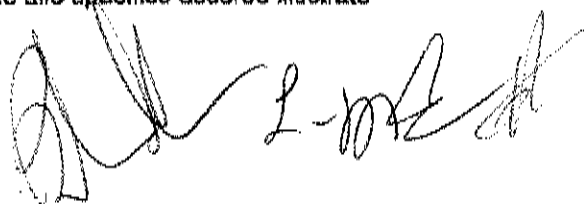
Totale Fondo € **774.134,45**

Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014 € -

Totale Fondo sottoposto a certificazione € **774.134,45**

Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato



Modulo 2:

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità di comparto quota carico Fondo	94.000,00
Progressioni orizzontali storiche	210.000,00
Posizioni organizzative	
Indennità di responsabilità / professionalità	
Indennità di turno, rischio, disagio ecc.	
Produttività / performance collettiva	
Produttività / performance individuale	
Altri istituti non compresi fra i precedenti	6.600,00
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	310.600,00

Sezione II - DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Progressioni orizzontali	30.000,00
Posizioni organizzative e alta professionalità	160.000,00
Indennità di responsabilità/professionalità	22.400,00
Indennità di turno, rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità ecc.	114.144,45
Produttività / performance collettiva	34.500,00
Produttività / performance individuale	80.500,00
Altri istituti non compresi fra i precedenti	21.990,00
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	463.534,45

Sezione III - (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	
Risorse ancora da contrattare	-
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)	-
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	-

Sezione IV - DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	310.600,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	463.534,45
Destinazioni ancora da regolare	-
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	774.134,45

Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO	
--	--

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

Rispetto dei seguenti vincoli, di carattere generale:

1) copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

2) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, inteso, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza;

3) rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali si precisa che al momento sono sospese.

L-1147

11

11

11

11

11

11

11

Modulo 3:**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa****Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del FONDO ANNO 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2015.**

CONSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2016	Fondo 2015	Diff. 2014-2015	(per memoria) 2010
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2003	435.767,42	435.767,42	-	435.767,42
Incrementi contrattuali				
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 1	30.576,58	30.576,58	-	30.576,58
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 2	24.658,53	24.658,53	-	24.658,53
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 7	9.863,42	9.863,42	-	9.863,42
CCNL 9.5.2006 art. 4, comma 1	24.601,02	24.601,02	-	24.601,02
CCNL 11.4.2008 art. 8	31.709,04	31.709,04	-	31.709,04
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
RIA personale cessato a decorrere dal 01.01.2003	101.476,53	93.878,19	- 7.597,34	65.088,24
Rideterminazione Fondo per progressioni storiche (dich. Cong. 14 CCNL 02-05 e 1 CCNL 08-09)	-	68,59	68,59	10.126,06
TOTALE RISORSE FISSE	658.661,64	651.122,79	- 7.528,75	632.390,31
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010				
CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. k	10.000,00	5.000,00	- 5.000,00	
Attiv. nuovi servizi o riorgan. (CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 5)	55.980,00	60.160,00	4.170,00	142.852,86
CCNL 1.4.1999 art. 15, commi 2 e 4	-	-	-	23.477,89
Poste variabili non sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010				
Incentivi per la progettazione	-	1.992,14	1.992,14	
Incentivi per sentenze favorevoli all'Ente	-	49.302,43	49.302,43	
Economia Fondo anno precedente	11.418,89	-	- 11.418,89	
Risparmi sullo straordinario (CCNL 1.4.1999 art. 15, c. 1, lett. m)	90.488,03	98.174,58	7.686,55	66.331,18
TOTALE RISORSE VARIABILI	167.896,92	214.829,15	46.732,23	222.661,93
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione per decurtazione proporzionale personale cessato (art. 9, c.2 bis seconda parte L. 122/2010)	21.612,88	21.612,98	-	-

eas

Q

K

R

Q

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. n. 208/2015	30.801,03	-	30.801,03	
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	52.414,01	21.812,98	30.801,03	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	658.661,54	651.122,79	- 7.528,75	632.390,31
Risorse variabili	167.696,62	214.829,15	48.732,23	222.661,93
Decurtazioni	52.414,01	21.812,98	- 30.801,03	-
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014	-	9.541,00		
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	774.134,46	834.597,96	70.004,51	855.052,24

all. 2 a pag. 1

UPM

ST

ST

ew

ST

ST

R

W

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del FONDO ANNO 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2016	Fondo 2015	Diff. 2015-2016	(per memoria) 2010
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto quota carico Fondo	94.000,00	91.938,88	- 2.061,12	104.768,65
Progressioni orizzontali storiche	210.000,00	210.879,11	879,11	268.371,30
Posizioni organizzative		157.232,47	157.232,47	210.099,13
Indennità di responsabilità / professionalità		22.757,99	22.757,99	2.400,00
Indennità di turno, rischio, disagio ecc.		116.926,46	116.926,46	105.024,75
Produttività / performance collettiva		66.857,46	66.857,46	
Produttività / performance individuale			-	
Altri istituti non compresi fra i precedenti	6.600,00	6.585,70	- 13,30	28.416,00
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	310.600,00	673.179,07	362.579,07	719.079,83
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni orizzontali	30.000,00		- 30.000,00	4.945,79
Posizioni organizzative	160.000,00		- 160.000,00	
Indennità di responsabilità/professionalità	22.400,00		- 22.400,00	28.315,81
Indennità di turno, rischio, disagio ecc.	114.144,45		- 114.144,45	71.238,34
Produttività / performance collettiva	34.500,00	45.000,00	10.500,00	
Produttività / performance individuale	80.500,00	105.000,00	24.500,00	31.473,01
Altri istituti non compresi fra i precedenti	21.990,00		- 21.990,00	
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	463.534,45	150.000,00	- 313.534,45	135.972,95
Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	-	-	-	
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)				
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE				
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	310.600,00	673.179,07	362.579,07	719.079,83
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	463.534,45	150.000,00	- 313.534,45	135.972,95
Destinazioni ancora da regolare	-	11.418,89	11.418,89	-
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	774.134,45	834.597,96	60.463,51	855.052,78

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Modulo 4:

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidino correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati nei vari capitoli le somme relative al Fondo delle risorse decentrate.

Nel corso dell'anno l'Ufficio Personale monitora la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal Fondo stesso. Il presidio dei limiti di spesa del Fondo viene effettuato in sede di programmazione, di gestione e di consuntivazione tramite verifiche extracontabili, sulla base dei dati che in ogni momento è possibile estrapolare dal sistema di contabilità del personale, integrato con il sistema di contabilità finanziaria dell'Ente.

Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondano alla somma da una parte delle voci di retribuzione e contribuzione e dall'altra delle voci del Fondo.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2015 risulta rispettato.

Si ricorda che nella costituzione del fondo 2015 è stato effettuato il recupero, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del D.L. 16/2014, della somma di € 9.541,00 per superamento del vincolo finanziario, e tale recupero è stato certificato dall'organo di revisione contabile.

Sezione III - Verifica della disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In ossequio al disposto di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, l'autorizzazione alle spese relative alla contrattazione decentrata, con la distinta indicazione dei mezzi di copertura, è disposta con l'approvazione del Bilancio di previsione. La spesa derivante dal contratto collettivo decentrato integrativo anno 2016 trova copertura nei pertinenti stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2016-2018.

La costituzione del Fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Si prende atto che dall'1/01/2011 al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti locali non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 01/01/2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo, pertanto vengono stabilizzate le decurtazioni operate nel 2014. Nel 2015 l'ammontare della riduzione permanente pari ad € 21.612,98 coincide con quella operata nel 2014, ai sensi dell'art. 8, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010 tenuto conto delle istruzioni operative fornite nella circolare 20/2015 della Ragioneria Generale in merito alla decurtazione permanente da applicare ai fondi della contrattazione integrativa (personale dirigente e non dirigente) a decorrere dall'anno 2015, come previsto dall'art. 1, comma 456, della Legge di stabilità 2014.

A decorrere dall'01/01/2016, ai sensi dell'art. 1 comma 236 della Legge n. 208/2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assunibile, ai sensi della normativa vigente.

LOI

LF

EF

R

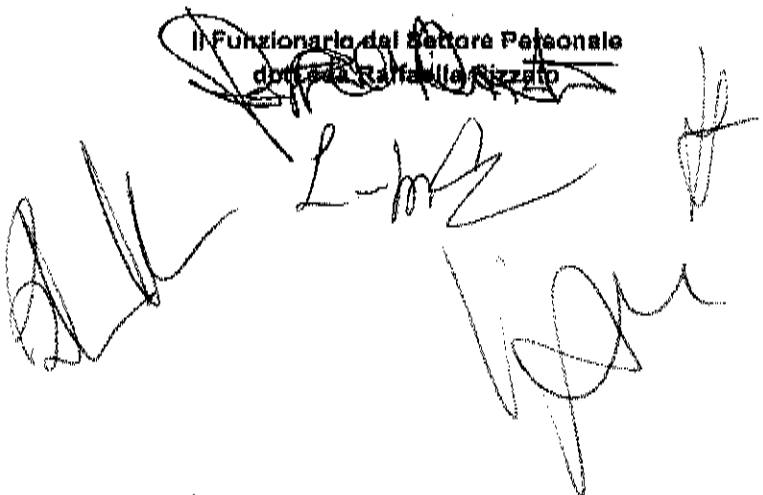
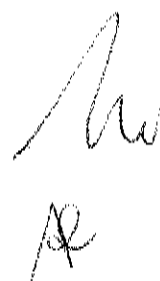
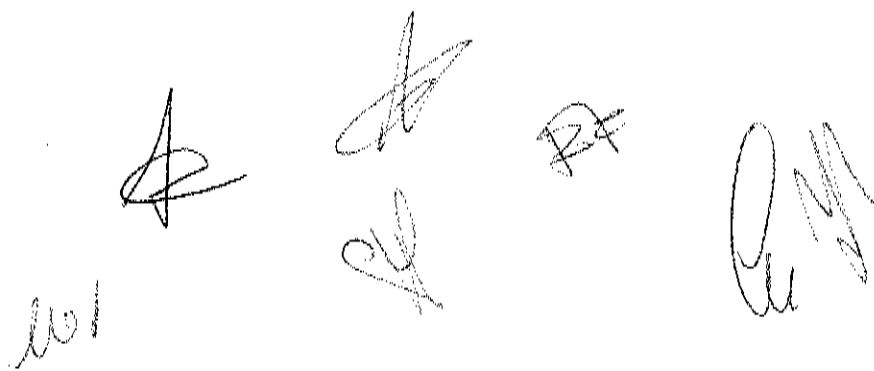
EF

Si precisa che in sede di contrattazione decentrata 2016, le parti hanno concordato di attivare con decorrenza luglio 2016 le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) e che le risorse del fondo nella parte stabile sono capienti per il finanziamento su base annuale dell'intero costo aggiuntivo delle progressioni orizzontali che verranno effettuate.

Verbania, 22 settembre 2016

Il Dirigente del Personale
dott. Claudio Cristina

Il Funzionario del Settore Personale
dott.ssa Raffaella Rizzato

A collection of handwritten signatures. The first signature is on the left, below the name Claudio Cristina. The second signature is on the right, below the name Raffaella Rizzato. Below these are several other signatures, including one that appears to be 'L-M' and another that is more stylized and larger.A handwritten signature, possibly 'Lu', located in the lower right area of the page.A group of handwritten signatures at the bottom of the page, including a large one on the right and several smaller ones on the left.

Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa Contratto
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica dott.ssa Agata Papiri - Presidente dott.ssa Claudia Maffeo - Componente dott. Claudio Cristina - Componente Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, FP-UGIL, UIL-FPL RSU Comune di Verbania Organizzazioni Sindacali firmatarie preintesa (elenco sigle): CGIL FP VCO, CISL FP VCO, RSU Comune di Verbania Organizzazioni Sindacali firmatarie contratto (elenco sigle): RSU Comune di Verbania
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Verbania
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	trattamento economico accessorio - definizione delle risorse e ripartizione; progressioni orizzontali criteri relativi ai sistemi di valutazione del personale; fondo di previdenza complementare Polizia Municipale; buono pasto;

		linee di indirizzo e criteri per lo sviluppo di attività formative e di agglomeramento professionale; qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti; linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Certificazione dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. Certificazione acquisita in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia fatto rilievi descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano degli obiettivi e della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 Approvato in G.C. con deliberazione n. 151 del 17/05/2016
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza ed integrità previsto dall'art. 11, comma 2, D.Lgs. 150/2009 Si
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 Si, per quanto di competenza.		
La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 <i>Gli Enti Locali non sono destinatari diretti di quanto previsto da tale articolo, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 150/2009.</i>		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'art. 17, comma 2, lett. c del CCNL 1.4.1999 dispone che "ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso".

[Handwritten signatures and initials]

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali avviene tramite stesura, da parte di ciascun dirigente o suo delegato (incaricato di posizione organizzativa), della scheda individuale di valutazione annuale dell'attività svolta, come da modelli allegati al contratto decentrato oggetto della presente relazione.

L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avverrà con la seguente tempistica:

- * a gennaio verranno assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- * gli obiettivi di sviluppo verranno invece assegnati con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo delegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA

L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è infatti correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

Le parti hanno scelto di destinare una quota significativa del Fondo risorse decentrate alla remunerazione degli obiettivi di performance attraverso l'erogazione dell'indennità di produttività individuale e collettiva. Per l'anno 2016, il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività collettiva.

Sono inoltre individuati dalle parti i seguenti specifici progetti:

- tempo potenziato asili nido
- progetto di vigilanza notturna del Personale della Polizia Municipale;
- incentivo recupero evasione ICI

Si confermano, ai sensi della normativa vigente, le risorse destinate alla progettazione di opere pubbliche, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT (escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010).

E' confermato per l'anno 2016 l'incentivo per le attività di accertamento ICI relative ad annualità pregresse (incentivo recupero ICI) pari a complessivi € 10.000,00.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

In sede di contrattazione decentrata 2016, le parti hanno concordato di attivare con decorrenza luglio 2016 le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) destinando un importo minimo di € 30.000,00. Di seguito si riporta integralmente quanto definito nel contratto decentrato integrativo anno 2016 con riferimento alle progressioni orizzontali:

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici previsti dal vigente CCNL.

Tale progressione economica all'interno di ciascuna categoria avviene nel limite delle risorse che saranno rese disponibili dal CCNL e dalla contrattazione decentrata, previa selezione sfidando una specifica graduatoria nel rispetto dei seguenti criteri:

- 80% Carriera professionale (in rapporto a mesi di lavoro e suddiviso per il numero di progressioni ottenute, prendendo come riferimento iniziale il 01/01/1999).

Viene calcolato il coefficiente di carriera in rapporto ai mesi di lavoro a partire dal 01/01/1999 fino al 31/12/2015 ed al numero di progressioni di carriera ottenute dal 01/01/1999.

$$\text{Coefficiente di carriera} = \frac{\text{Mesi di lavoro dal 01/01/1999 fino al 31/12/2015}}{1 + \text{Numero progressioni di carriera dal 01/01/1999}}$$

Il maggiore tra i coefficienti di carriera corrisponderà a 80 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento

$$\text{Punteggio Carriera professionale} = \frac{\text{Coefficiente di carriera}}{\text{Massimo tra i coefficienti di carriera}} \times 80$$

- 20% Categoria economica (in rapporto alla categoria economica di appartenenza).

Vengono assegnati 20 punti alle categorie B, 10 punti alle categorie C e 0 punti alle categorie D.

- 20% Merito (in rapporto al punteggio medio della produttività 2013-2015)

Il maggiore tra i punteggi produttività corrisponderà a 20 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento.

$$\text{Punteggio Merito} = \frac{\text{Punteggio produttività}}{\text{Massimo tra i punteggi produttività}} \times 20$$

A parità di punteggio in graduatoria avrà precedenza il lavoratore con più anzianità di carriera in base alla data di assunzione.

I criteri varranno per tutti i dipendenti in servizio presso l'ente compresi i dipendenti provenienti da mobilità da altro ente.

Per garantire pari opportunità a tutto il personale dell'ente, il percorso delle progressioni economiche all'interno della categoria dovrà essere garantito nel periodo massimo di un triennio con prima applicazione dall'anno in corso.

INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO

L'indennità personale educativo, pari a € 805,87 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 "Indennità per il personale educativo e docente scolastico".

L'art.31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

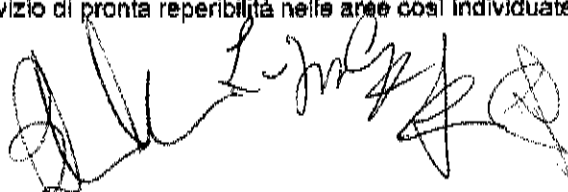
INDENNITA' DI TURNO

La disciplina dell'indennità di turno di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000 è corrisposta mensilmente ai dipendenti della Polizia Municipale e del servizio Biblioteca, interessati dalle turnazioni, secondo le modalità e le tariffe previste dalle norme contrattuali.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.9.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, negli importi e secondo le modalità contrattualmente stabiliti, viene corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità nelle aree così individuate:

- Polizia Municipale;



- Lavori Pubblici;
- Servizi Informatici.

INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 CCNL 14.9.2000, verrà corrisposta, nell'importo massimo mensile di € 30,00 (art. 41 CCNL 22.01.2004), rapportato ai giorni di effettiva presenza ed esposizione al rischio, al personale con prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Sono state individuate le seguenti prestazioni di lavoro ed il relativo contingente massimo di unità lavorative:

- complemento di attività che implicano il contatto con salme: contingente massimo corrispondente a n. 6 unità lavorative settore Servizi Cimiteriali;
- prestazioni svolte su strada con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale: contingente massimo corrispondente a n. 2 unità lavorative settore Segnaletica Stradale;
- utilizzo di attrezzature di cucina che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore: contingente massimo corrispondente a n. 4 cuochi di scuola-bus: contingente massimo corrispondente a n. 1 autista scuola-bus;
- continua attività di vigilanza su strada (circolazione e traffico stradale): contingente massimo corrispondente a n. 15 unità lavorative settore Polizia Municipale;
- svolte con continuità su strada con l'utilizzo di macchinari complessi: contingente massimo corrispondente a n. 2 unità lavorative settore Lavori Pubblici.

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000, è un'indennità giornaliera che verrà erogata in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, da un minimo di € 0,65 giornaliere ad un massimo di € 1,55, ai dipendenti nominati Agenti Contabili adibiti in via continuativa ad attività che comportano maneggio di valori di cassa, nei seguenti servizi e con il seguente numero massimo di figure: Servizi Demografici (n. 4 addetti), Biblioteca (n. 2 addetti), Contratti (n. 1 addetto), Farmacia (n. 3 addetti), Politiche Sociali (n. 1 addetto), Polizia Municipale (n. 3 addetti), Ufficio Protocollo (n. 1 addetto), Servizi Finanziari (n. 2 addetti), Servizi Territoriali (n. 2 addetti), Servizi Turistici (n. 2 addetti), Servizio URP (n. 2 addetti), Servizio ERP (n. 1 addetto).

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- In applicazione della lett. f) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999 come sostituita dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006, al fine di riconoscere l'esercizio di funzioni comportanti particolari responsabilità da parte del personale di cat. B, C quando non trovi applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999, e D non titolare di posizione organizzativa, non riconducibili ai compiti ordinari del profilo e categoria di inquadramento (e, in quanto tali, distinte dalle altre posizioni lavorative appartenenti alla medesima categoria e profilo), sono state introdotte specifiche indennità, da un minimo di € 600,00 sino ad un massimo di € 2.500,00 annui da corrispondere alle posizioni individuate su motivata indicazione del dirigente del settore con atto formale di conferimento sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da P.O.;
- Complessità dei procedimenti gestiti e dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni.
- Alto livello di autonomia, anche nelle funzioni di coordinamento (graduazione in base al numero di soggetti da coordinare).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

2. In applicazione della lett. i art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, aggiunta dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, per il personale della categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, sono state confermate le indennità di € 300,00 annui per le fattispecie di responsabilità previste dalla normativa contrattuale di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, addetto al front-office dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, alle quali è stata aggiunta l'indennità ai dipendenti dei Servizi Informatici ai quali siano stati affidati, da parte del dirigente, compiti di responsabilità diretta di gestione delle banche dati (archivista informatico).

MAGGIORAZIONE ORARIA LAVORO GIORNATA FESTIVA O IN ORARIO NOTTURNO

L'indennità prevista dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000 è corrisposta, per le sole ore prestate, al personale che, anche in assenza di rotazione per turno, svolge lavoro ordinario in orario notturno o festivo e festivo-notturno.

STRAORDINARI

Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010) ad incremento dell'incentivo per la produttività del personale.

FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA MUNICIPALE

L'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada, per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito un Fondo di previdenza complementare a favore del personale del Corpo di Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova.

BUONO PASTO. PAUSA PRANZO

In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, si individuano quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, con specifico riferimento a quelli connessi nell'area di protezione civile, all'area di vigilanza, all'area strade e segnaletica stradale, all'area scolastica ed educativa ed alle attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio od alla fine del turno di lavoro.

I dirigenti individuano le sopra citate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, fruiscono della pausa pranzo (della durata di minimo 30 minuti e massimo di 2 ore per la consumazione dei pasti all'inizio od alla fine del turno di lavoro).

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LO SVILUPPO DI ATTIVITA' FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

A tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

ew

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

Si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad importanti innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva.

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Ente assume ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività dei dipendenti disabili.

L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa inerente al lavoro agile ed al tele-lavoro.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa

Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:

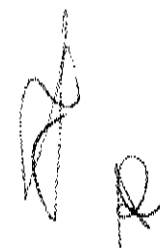
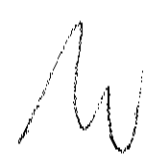
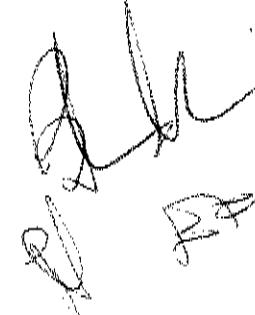
1. indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.1.2004;
2. indennità professionale personale educativo esili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14.9.2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 8 del CCNL 5.10.2001;
3. indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995 per il personale dell'ex 8^a qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.1999;
4. incrementi retributivi della progressione economica orizzontale di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999;
5. retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa di cui all'art. 8 e seguenti del CCNL 31.3.1999 o riconosciuto di alta professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22.1.2004;
6. indennità di turno (art. 22, comma 5 del CCNL 14.9.2000);
7. indennità di reperibilità (art. 23 del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001).

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di maneggio valori (art. 36 del CCNL 14.9.2000);
2. indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14.9.2000 come aggiornato dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004);
3. incentivo alla produttività;
4. indennità per specifiche responsabilità previste dal CCNL 1.4.1999 per le categorie B, C e D non incaricate di posizione organizzativa;
5. indennità per specifiche responsabilità per le figure professionali previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004;
6. maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 24 del CCNL 14.9.2000, come modificato dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001);
7. incentivo per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 e che pertanto sono neutrali ai fini del rispetto della sopra citata disposizione legislativa in materia di tetto al Fondo risorse decentrate (compensi avvocatura, compensi censimento, compensi per la progettazione opere pubbliche, compensi ISTAT);
8. incentivi per il recupero (C);

C. Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.



D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come contenuti nel vigente sistema di valutazione.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto decentrato si basa sui seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti e dalla loro periodica attività di formazione e aggiornamento;
- coniugare le esigenze di valorizzazione, formazione e aggiornamento delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi;
- considerare la qualità del lavoro, i buoni rapporti interpersonali tra colleghi e le condizioni del luogo di lavoro (benessere logistico-organizzativo) come elementi necessari per rendere migliore la qualità del servizio erogato ed adottare di conseguenza iniziative che contribuiscano a migliorare tali elementi.

G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Verbania, 23 settembre 2016

Il Dirigente del Personale
dott. Claudio Cristina

Il Funzionario del Settore Personale
dott.ssa Raffaella Rizzato

[Handwritten signatures and initials]
L-MG
ed

[Handwritten signatures and initials]
VPM
SP